

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH MENURUT PERSEPSI GURU, DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU EKONOMI SMP NEGERI DI KABUPATEN WONOGIRI**

Suryani Dewi Pratiwi. NIM: S 991008017 (Suryanidewipratiwi@yahoo.com).

Pembimbing 1: Prof.Dr. Sutarno J M.Pd, pembimbing 2: Dr. H.Sutarno M.Pd. Program Studi
Pendidikan Ekonomi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, serta iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri yang jumlahnya 150 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *table* penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari *Issac* dan *Michael*, untuk jumlah populasi 150 orang dengan tingkat kesalahan 10% maka jumlah sampelnya 97 orang.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa analisis data dari kelima hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, dan (5) terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah.

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat. Pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sudah tentu akan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta berpeluang besar untuk memenangkan persaingan tersebut.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan

dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggara pendidikan yang bermutu pada semua jenjang pendidikan. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan yaitu guru. Baik tidaknya mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja gurunya. Seorang guru yang mempunyai

kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, dan sebagainya. Kenyataan menunjukkan masih terdapat guru yang sering terlambat datang, jam pelajaran kosong dengan tanpa tugas, guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya.

Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar rendahnya kualitas pendidikan di Kabupaten Wonogiri, yang antara lain diduga karena adanya faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, serta iklim sekolah dapat segera diatasi. Atas dasar pemikiran dan dugaan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri dalam hubungannya dengan motivasi kerja, kepuasan kerja guru, kepemimpinan

kepala sekolah menurut persepsi guru, serta iklim sekolah.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Schacter (1999: 3), *“Teacher performance can focus efforts on actual teaching performance and provide a constructive knowledge base to develop teacher quality, effective teaching is out there it need to be defined, measured and related to student achievement”*. (Upaya kinerja guru dapat fokus pada kinerja mengajar yang sebenarnya dan pengetahuan dasar untuk memberikan pengembangan kualitas guru konstruktif, keefektifan mengajar perlu didefinisikan dan diukur yang berkaitan dengan prestasi siswa). Kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi. Sebaliknya guru yang kerjanya rendah dapat menyebabkan kurang produktif dan keberhasilan kerjanya rendah. Oleh karena itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

Menurut Stolovitch dan Keeps (1992: 277), *“Motivation is one of three major influences on performance, the extent and the quality of a person performance are determined by several*

factor: appropriate internal motivation and motivational suport from the environment". (Motivasi adalah salah satu dari tiga pengaruh utama pada kinerja, tingkat dan kualitas kerja seseorang ditentukan oleh beberapa faktor: motivasi internal yang tepat dan motivasi dari lingkungan). Kedua aspek-aspek dalam penelitian ini, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal terbukti mempengaruhi rendahnya motivasi guru dalam mengajar.

Motivasi kerja seorang guru tumbuh karena adanya dorongan dari dalam (internal) maupun dorongan dari luar (eksternal) yang digambarkan dalam keinginan-keinginan serta adanya rasa tanggung jawab guru pada pekerjaannya. Menurut Andre Bishay (1996: 147), "*That true job satisfaction is derived from the gratification of higher order needs, social relation, esteem, and actualization, rather than lower order needs*", (Kepuasan kerja yang benar adalah berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan sosial, harga diri, dan aktualisasi, bukan kebutuhan yang lebih rendah). Menurut Stolovitch dan Keeps (1992: 284), "*These good feeling can result from obtaining extrinsic rewards in the form of material benefit. Monetary rewards, in the form of direct pay or benefit, are an important measure of the value that an organization attaches to one performance. People respond strongly to*

social reinforcement and other outcomes that reinforce intrinsic feeling of satisfaction". (Perasaan yang baik merupakan hasil dari memperoleh penghargaan ekstrinsik dalam bentuk keuntungan materi, hadiah moneter, dalam bentuk gaji langsung atau yang lain, adalah ukuran penting dari nilai bahwa sebuah organisasi menempel pada suatu kinerja. Orang yang mempunyai respon kuat terhadap penguatan sosial dan hasil lainnya yang memperkuat perasaan kepuasan intrinsik). Ketidakpuasan guru tersebut disebabkan dari dua aspek, yaitu teori keadilan dan teori ketidak-sesuaian. Kedua teori ini diuraikan dalam beberapa indikator tersebut.

Kepuasan kerja seorang guru adalah berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan sosial, harga diri, dan aktualisasi bukan kebutuhan yang lebih rendah. Apabila kepuasan kerja seorang guru terpenuhi maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Menurut Adediwura dan Tayo (2007: 165), "*Perception of teachers knowledge of subject matter, attitudes to work and teaching skills*", (Persepsi guru adalah pengetahuan tentang materi pelajaran, sikap untuk bekerja dan keterampilan mengajar). Menurut Ilana Atlas (2004: 5), "*Leadership is a key determinate of our people's level of motivation and commitment to the organization*". (Se-

orang pemimpin adalah kunci dari tingkat motivasi seseorang dan komitmennya terhadap sebuah organisasi). Kepala sekolah adalah pemimpin yang dapat menerapkan kepemimpinannya menurut situasi yang terjadi. Kepemimpinan situasional ini terbagi dalam kepemimpinan direktif, kepemimpinan konsultatif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Apabila seorang kepala sekolah tidak dapat menerapkan kepemimpinannya kepada bawahannya maka kepala sekolah tersebut dinilai kurang berhasil dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai kepala sekolah.

Menurut Hoy & Miskel (2001: 188), *"The climate of school can also be examined in term of organizational health. the healthier the organizational dynamics of a school, the greater are the trust and openness in member relations and the greater the student achievement"*. (Iklim sekolah juga dapat diperiksa dalam hal kesehatan organisasi. semakin sehat dinamika organisasi sekolah, semakin besar kepercayaan dan keterbukaan dalam hubungan anggota dan semakin besar prestasi siswa). Iklim sekolah dalam penelitian ini adalah suasana sekolah yang menggambarkan tingkat kenyamanan dan keamanan sekolah sebagai tempat bekerja. Pengelolaan iklim sekolah yang kurang baik me-

nyebabkan rendahnya kinerja guru ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri.

HASIL ANALISIS

Uji persyaratan analisis

Normalitas dihitung untuk membuktikan bahwa populasi penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1

Hasil Perhitungan Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,612
Asymp. Sig	0,848
Kesimpulannya	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa semua data variabel berdistribusi normal. Linearitas dihitung untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Multikolinearitas dihitung untuk mengetahui bahwa variabel-variabel penelitian saling bebas, artinya tidak tergantung dengan variabel lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS versi 17 diperoleh koefisien regresi seperti dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi
Berganda

N o	Variabel	Koefisien Regresi	Signifika n
1	X1=Motivasi Kerja	0,304	0,000
2	X2=Kepuasan Kerja	0,388	0,000
3	X3=Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru	0,595	0,000
4	X4=Iklim Sekolah	0,295	0,000
Y=Kinerja Guru			
Konstanta= - 94,151, R= 0,591, dan R Square= 0,349			

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi ganda (R) sebesar 0,591 yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah sebagai variabel bebas dengan kinerja guru sebagai variabel terikat. Karena nilai R mendekati 1, korelasinya termasuk korelasi yang erat. Diketahui juga nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,349 atau 34,9% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi

SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri adalah sebesar 34,9%. Variabel ini menjelaskan sebagian besar penyebab yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

Persamaan regresi gandanya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -94,151 + 0,304 X_1 + 0,388 X_2 + 0,595 X_3 + 0,295 X_4$$

Dimana:

- 94,151, artinya apabila sama sekali tidak ada peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah maka kinerja guru mengalami penurunan nilai sebesar 94,151
- 0,304, artinya satuan nilai peningkatan variabel kinerja guru apabila ada peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja dimana variabel kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah tidak mengalami peningkatan
- 0,388, artinya satuan nilai peningkatan variabel kinerja guru apabila ada peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja dimana variabel motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut

persepsi guru, dan iklim sekolah tidak mengalami peningkatan.

- d. 0,595, artinya satuan nilai peningkatan variabel kinerja guru apabila ada peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dimana variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan iklim sekolah tidak mengalami peningkatan.
- e. 0,295, artinya satuan nilai peningkatan variabel kinerja guru apabila ada peningkatan satu satuan pada variabel iklim sekolah dimana variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru tidak mengalami peningkatan.

Adapun hasil pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Hasil analisis regresi linear antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial sebesar $R_{par} = 0,366$, koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p = 0,000$ yakni kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima, maka dapat disimpulkan

motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Hasil analisis regresi linear antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial sebesar $R_{par} = 0,470$, koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p = 0,000$ yakni kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Hasil analisis regresi linear antara kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru (X3) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial sebesar $R_{par} = 0,411$, koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,349$,

dengan harga signifikansinya sebesar $p=0,000$ yakni kurang dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima, maka dapat disimpulkan ke-pemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menyatakan terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Hasil analisis regresi linear antara iklim sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial sebesar $R_{par}=0,191$, koefisien determinasi sebesar $R_{square}=0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p=0,000$ yakni kurang dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima, maka dapat disimpulkan iklim sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, ke-pemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Hasil analisis regresi linear antara motivasi kerja,

kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial sebesar $R_{par}=0,591$, koefisien determinasi sebesar $R_{square}=0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p=0,000$ yakni kurang dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima, maka dapat disimpulkan motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru mata pelajaran Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri adalah 34,9%

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dan kelemahan antara lain:

1. Pengumpulan data mengenai kinerja guru, motivasi kerja, kepuasan kerja, ke-pemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah hanya didasarkan pada isian angket yang dilakukan oleh responden, sehingga sangat dipengaruhi oleh

sifat dari proses pengisian angket tersebut, misalnya kejujuran, kesungguhan dan kemampuan responden dalam menjawab angket.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri sangat kompleks, sedangkan penelitian ini hanya meneliti empat faktor sebagai variabel bebas yakni motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah, padahal masih ada faktor lainnya.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, karena nilai korelasi parsial sebesar $R_{par} = 0,366$, koefisien determinasi sebesar $R_{square} = 0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p = 0,000$ yakni kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

2. Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, karena nilai korelasi parsial sebesar $R_{par} = 0,470$, koefisien determinasi sebesar $R_{square} = 0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p = 0,000$ yakni kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.
3. Terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, karena nilai korelasi parsial sebesar $R_{par} = 0,411$, koefisien determinasi sebesar $R_{square} = 0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p = 0,000$ yakni kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah

menurut persepsi guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

4. Terdapat pengaruh dari iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, karena nilai korelasi parsial sebesar $R_{par} = 0,191$, koefisien determinasi sebesar $R_{square} = 0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p = 0,000$ yakni kurang dari $0,05$ ($p < 0,05$). Oleh karena nilai probabilitas kurang dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.
5. Terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, karena nilai korelasi parsial sebesar $R_{par} = 0,591$, koefisien determinasi sebesar $R_{square} = 0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p = 0,000$ yakni kurang dari $0,05$ ($p < 0,05$). Oleh karena nilai probabilitas kurang dari $0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

6. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, nilai korelasi parsial dari variabel kepuasan kerja paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Urutan berikutnya adalah kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, motivasi kerja guru dan selanjutnya iklim sekolah.

Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan pendidikan maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah

menurut persepsi guru dan iklim sekolah yang diduga mempunyai hubungan dengan kinerja guru, ternyata menunjukkan hubungan yang signifikan, keempat variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Guru, di mana semua variabel menunjukkan nilai probabilitas kurang dari 0,05.

2. Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dalam mengupayakan kinerja guru yang baik, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga dan dari pihak pimpinan, yaitu dengan cara mengadakan perbaikan pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah. Dengan mengadakan perbaikan pada variabel tersebut diharapkan motivasi kerja guru akan semakin meningkat, kepuasan kerja guru tinggi, kepemimpinan kepala sekolah lebih baik dan loyal dan iklim sekolah lebih baik.
3. Aspek-aspek yang diteliti dan penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, maka untuk lebih mendalam faktor-faktor apa saja yang

turut berpengaruh terhadap Kinerja Guru tersebut, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah hendaknya selalu me-ningkatkan kemampuan mendiagnosa situasi, sehingga dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan situasi.
2. Para guru hendaknya diberi penghargaan atas prestasi kerjanya supaya para guru dapat bekerja dengan motivasi kerja yang optimal.
3. Kepuasan kerja para guru harus dipelihara dan ditingkatkan dengan memberikan perlakuan yang adil kepada para guru.
4. Kebersamaan dan kepercayaan antar guru ekonomi hendaknya selalu dijaga agar iklim sekolah yang kondusif tetap terpelihara.
5. Diluar faktor-faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah untuk lebih mengoptimalkan kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri

perlu diperhatikan faktor-faktor lainnya, seperti:

- a. Memenuhi kebutuhan fasilitas pendidikan yang berupa alat praktikum dan alat peraga pendidikan.
- b. Meningkatkan kualifikasi pendidikan guru bagi yang belum memenuhi standar.
- c. Pelatihan atau penataran bagi guru-guru dengan menghadirkan pakar pendidikan dari perguruan tinggi frekuensinya perlu diperbanyak

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis, W. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Adediwura A., & Bada Tayo. 2007. Perception of Teacher Knowledge, Attitude and Teaching Skill as Predictor of Academic Performance in Nigerian Secondary School. *Academic journals*. P:165-171
- Anderson, J.R. 2002. Measuring Human Capital Performance Appraisal Effectiveness. *Authored Graduate Student Paper in Midwest Academy of Management Conference*.p55-60
- Bishay, Andre. 1996. Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method". *Journal of Undergraduate Sciences*. Vol 3: 147-154 (Fall 1996).
- Darmawi, 1994. *Faktor-Faktor yang Berperan Dalam Kinerja Teknis di FPTK IKIP Padang dan Yogyakarta*. Tesis , Jakarta: PPs.
- Fernandez, H.J.X. 1984. *Testing and Measurement*. Jakarta: National Education Planning.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich. & James H. Donnelly, Jr. 1996. *Organizations*. Jakarta: Erlangga.
- Hari Yunanto. 2006. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SLTP Negeri di Kecamatan Bantul*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ilana Atlas. 2004. Executive Education is Now a Key Element of Corporate Strategy--Developing Leadership, Attracting and Retaining Talent, and Promoting Innovation. *Journal of Banking and Financial Services*. 118.5 (October-November 2004): p42. From Expanded Academic AS.
- Leslie W, Rue., & Lloyd L. Byars. 1997. *Management*. Homewood: Richard D Irwin, Inc.
- Manullang, M. 1981. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Portimojarvi, Timo, & Pirjo Vuoskoski. 2009. The Alliance of Problem-Based Learning, Technology, and Leadership. [*Applied E-Learning and E-Teaching in Higher Education*](#). Ed. Roisin Donnelly and Fiona McSweeney. Hershey,

- PA: Information Science Reference, 2009. p309-326.
- Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [Ramanathan](#), Jay, & Rajiv [Ramnath](#). 2007. Co-Engineering Business, Information Use, and Operations Systems for IT-Enabled Adaptation [Adaptive Technologies and Business Integration: Social, Managerial, and Organizational Dimensions](#). Ed. Maria Manuela Cunha, Bruno Conceicao Cortes, and Goran D. Putnik. Hershey, PA: Idea Group Reference. p33-58.
- Ridwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River: Prentice-Hall, Inc.
- Sardiman, A. M. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Singgih, S. 2002. *SPSS versi 10*. Jakarta: P.T. Gramedia.
- Soekanto. 2001. *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Schacter, John. 1999. Teacher Performance-Based Accountability: Why, What, and How. *The Milken Teacher Performance-Based Accountability model*. Santa Monica: Milken Family Foundation.p1-16
- Stolovitch Harold D., & Erica J. Keeps. 1992. *Handbook of Human Performance Technology*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahnya*. Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada.
- Wayne K, Hoy,, & Cecil G. Miskel. 2001. *Educational Administration*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Wexley, K.N. & G.A Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal* Home Wood: Richard D Irwin, Inc.
- Widodo. 2004. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah 2 Wuryantoro Kabupaten Wonogiri*. Tesis: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.